



Jämlikhets-, mångfalds- och likabehandlingsplan

Verksamhetsåret 2017–2018

Sektionen för Energi och miljö



Inledning

Syfte

Jämlikhet-, mångfald-, och likabehandlingsplanen (JML-planen) är en beskrivning av de mål som sektionen vill nå för att bli en mer inkluderande sektion samt åtgärder för att de målen ska nås. Den är ett verktyg som hjälper sektionen i sitt strategiska arbete med avseende på Jämlikhet-, Mångfald- och Likabehandlingsfrågor (JML-frågor).

Utformning

Denna JML-plan är resultatet av en enkät som genomfördes på sektionen verksamhetsåret 16/17, en workshop med representanter från olika delar av sektionen och THS JML-policy som klubbades verksamhetsåret 14/15. Den slutgiltiga JML-planen har tagits fram av Jämlikhetsnämnden, i samråd med dem beröra delarna av sektionen. Jämlikhetsnämnden har som ambition att alla mål ska vara S.M.A.R.T.-mål, det vill säga:

Specifika – peka på en specifik del av verksamheten för förbättring

Mätbara – kvantifiera eller åtminstone föreslå en indikator på framsteg

Tilldelningsbara (engelska Assignable)– ange vem som kommer att uppfylla målet

Relevant – relevant för verksamheten och med ett tydligt syfte

Tidsrelaterade – ange när resultaten kan uppnås

JML-planen är uppdelad i sex delar som har sin grund i THS JML-policy. I varje del så presenteras specifika mål och delmål, med tillhörande åtgärder. Målen numreras med siffror och åtgärderna numreras även med bokstäver. Varje åtgärd har en utsedd ansvarig samt en deadline på det verksamhetsår som åtgärden ska genomföras inom. De sex olika delarna som JML-planen är uppdelad i är:

- THS organisation och verksamhet ska ha en **öppen** och **inkluderande** kultur samt genomsyras av **mångfald**.
- THS ska ha en **trygg** och **tillgänglig** fysisk och psykosocial miljö där alla kan utvecklas personligt, utbildnings- och karriärmässigt.
- Inom THS ska alla behandlas på **lika villkor** och ha **samma möjlighet** att ta del av THS verksamhet och organisation.
- THS ska ha nolltolerans mot **diskriminering** och **trakasserier**.
- THS ska vara aktivt **normkritisk** och **självgranskande**.
- THS ska vara en **transparent** organisation som kommunicerar på ett **tillgängligt** sätt.

Jämlikhetsnämnden ser gärna att JML-planen revideras under första SM varje verksamhetsår. Vidare så bör detta göras efter att en uppföljning har genomförts av de åtgärder som genomförts föregående verksamhetsår tillsammans med materialet från en



ny nulägesanalys. Detta för att målen och åtgärderna ska vara relevanta för sektionens arbete.

Jämlikhetsnämndens ordförande ansvarar för att följa upp JML-planen och skriva ett uppföljningsdokument vid verksamhetsårets slut.



THS organisation och verksamhet ska ha en öppen och inkluderande kultur samt genomsyras av mångfald

1.1 Intresset för att söka förtroendeposter inom sektionen ska vara hållbar

1.1.a Sträva mot minst två stycken sökande till var och en av posterna i sektionen Valberedningen 17/18

1.2 Mångfalden hos de mottagningsansvariga bör spegla mångfalden på programmet

1.2.a Arbeta för en ökad mångfald bland mottagningsansvariga Valberedningen 17/18



THS ska ha en trygg och tillgänglig fysisk och psykosocial miljö där alla kan utvecklas personligt, utbildnings- och karriärmässigt

2.1 Mottagningen ska vara en trygg miljö som har god förberedelse mot trakasserier

| | | | |
|-------|---|--------------|-------|
| 2.1.a | Ta fram en handlingsplan som behandlar psykiska, fysiska och sexuella trakasserier under mottagningen | Mottagningen | 17/18 |
|-------|---|--------------|-------|

2.2 Gråttan ska ha en god studiemiljö

| | | | |
|-------|--|-----|-------|
| 2.2.a | Kommunicera reglerna kring Gråttan bättre till sektionsmedlemmarna | SOS | 17/18 |
|-------|--|-----|-------|

| | | | |
|-------|---|-----|-------|
| 2.2.b | Undersöka möjligheten att installera ljuddämpande material i Gråttan för att minska ljudvolymen | SOS | 17/18 |
|-------|---|-----|-------|



Inom THS ska alla behandlas på lika villkor och ha samma möjligheter att ta del av THS verksamhet och organisation

3.1

Alla internationella studenter ska ha samma möjlighet att delta i sektionsrelaterade event som en svensktalande student

| | | | |
|-------|---|---------|-------|
| 3.1.a | Arbeta fram en mall som beskriver hur internationella studenter ska tas emot av sektionen | W-inter | 17/18 |
|-------|---|---------|-------|

| | | | |
|-------|---|-----|-------|
| 3.1.b | Översätta drinklistan och meny på pubar | CLW | 17/18 |
|-------|---|-----|-------|

3.2 Alla ska ha en möjlighet att engagera sig i sektionen

| | | | |
|-------|---|-----------|-------|
| 3.2.a | Utreda hur sektionens ska öka mångfalden bland aktiva* medlemmar i sektionen. | Styrelsen | 17/18 |
|-------|---|-----------|-------|

3.3 Alla anslutande studenter ska kunna ta del av sektionens verksamhet

| | | | |
|-------|---|--------------|--|
| 3.3.a | Utreda möjligheten att bjuda in anslutande studenter** till mottagningen som nollan eller mottagare | Mottagningen | |
|-------|---|--------------|--|

* med aktiv menas medlemmar som närvarar på sektions event, såsom programdagen och sektionsmöten, är med i nämnder och/eller är förtroendevalda inom sektionen

** Studenter som, av någon anledning, kommer in på programmet senare under utbildningen. Exempelvis: Open-studenter från andra universitet osv.



THS ska ha nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

4.1 Det ska gå att anmäla och driva diskrimineringsfall inom sektionen

| | | | |
|-------|---|-------------------|-------|
| 4.1.a | Majoriteten av sektionens medlemmar ska veta hur man anmäler ett diskrimineringsfall till sektionen | Jämlikhetsnämnden | 17/18 |
|-------|---|-------------------|-------|

4.2 Det ska finnas en välfungerande rutin kring hantering av diskrimineringsfall

| | | | |
|-------|---|-------------------|-------|
| 4.2.a | En mall ska upprättas kring hur sektionen ska gå tillväga vid diskrimineringsfall | Jämlikhetsnämnden | 17/18 |
|-------|---|-------------------|-------|

| | | | |
|-------|---|--------------------------|-------|
| 4.2.b | En uppföljningsrutin ska etableras för att garantera att fallen behandlas | Ledamot för studiefrågor | 17/18 |
|-------|---|--------------------------|-------|



THS ska vara aktivt normkritisk och självgranskande

5.1 Alla ska kunna känna att de får vara sig själva på sektionen

-
- | | | |
|-------|--|----------------------------------|
| 5.1.a | Utreda hur sektionen ska uppnå och upprätthålla en hållbar alkoholnorm | Ledamot för studiesociala frågor |
| 5.1.b | På sittningar inom sektionen samt med andra sektioner ska normer, såsom cis-normativa bordsplaceringar, motarbetas | Ledamot för studiesociala frågor |
-

5.2 Uppmärksamma nuläget på sektionen med avseende på jämlikhetsfrågor

-
- | | | | |
|-------|--|-------------------|-------|
| 5.2.a | Skapa en årlig uppföljning av de jämlikhetsmål som är genomförda för att utreda om målen har uppnått sin förväntade effekt | Jämlikhetsnämnden | 17/18 |
|-------|--|-------------------|-------|
-



THS ska vara en transparent organisation som kommunicerar på ett tillgängligt sätt

6.1 Kommunikationen mellan sektionen och dess medlemmar ska vara tydlig och tillgänglig

| | | | |
|-------|---|-----------|-------|
| 6.1.a | Förtydliga att alla medlemmar får komma på styrelsemötena | Styrelsen | 17/18 |
|-------|---|-----------|-------|

6.2. Alla ska ha samma möjlighet att påverka och göra sin röst hörd under sektionsmötet

| | | | |
|-------|--|-----------|-------|
| 6.2.a | Under varje sektionsmöte ska en kort genomgång av mötesformalia hållas | Styrelsen | 17/18 |
|-------|--|-----------|-------|

| | | | |
|-------|---|-------------|-------|
| 6.2.b | Skapa en lathund för mötesformalia som ska publiceras på hemsidan och ges ut under sektionsmötena | Sekreterare | 17/18 |
|-------|---|-------------|-------|

| | | | |
|-------|---|-------------|-------|
| 6.2.c | Information om hur en skriver och skickar in en motion till sektionsmötet ska tillhandahållas i god tid innan sektionsmötet till alla medlemmar | Sekreterare | 17/18 |
|-------|---|-------------|-------|

